

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID

AI Nr. 8864

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 15-10-1997, nr. 198

ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
DRANKINDUSTRIE EN DE GROOTHANDEL IN DRANKEN

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Werkcommissie voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken namens Vereniging van de Nederlandse Groothandel in Dranken en Horecabenoedigheden, de Vereniging Nederlandse Frisdrankenindustrie, de Nederlandse Gedistilleerdunie en de Centrale Vereniging van Nederlandse Wijnhandelaren als partijen te ener zijde mede namens de Industriebond FNV, de CNV Industrie- en Voedingsbond, de FNV Dienstenbond en de Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Nederlandse Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bezwaren zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 1999 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

3. VASTE COMMISSIE: de Commissie bedoeld in artikel 20.
4. WERKGEVER: de natuurlijke of rechtspersoon, in wiens onderneming naar de aard van het bedrijf uitsluitend of in hoofdzaak gedistilleerde dranken en/of likeur en/of limonadesiroop en/of zwak alcoholhoudende en/of alcoholvrije dranken worden bereid, verwerkt en/of aan de detailhandel worden verkocht of afgeleverd, alsmede de natuurlijke of rechtspersoon, die zich in hoofdzaak toelegt op de groothandel in de hiergenoemde dranken of wijn, gearomatiseerde melkdranken, vruchtensappen, doch met uitzondering van het bierbrouwersbedrijf en van de ondernemingen welke een ondernemings-CAO zijn aangegaan.
5. WERKNEMER: degene die krachtens arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever is en die werkzaamheden verricht als omschreven in bijlage I.
Bovendien degene die als vertegenwoordiger of chauffeur-verkoper of bewaker in dienst van de werkgever werkzaam is, met dien verstande dat dan de artikelen 7 tot en met 9 lid 6, 10 en 23 van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing zijn.
Als werknemer in de zin van deze CAO wordt niet beschouwd hij die als vakantiewerknemer gedurende de schoolvakantieperioden in dienst is van de werkgever.
6. SCHAALSALARIS: het salaris, zoals vermeld in bijlage II.
7. MAANDSALARIS: het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele oververdiensite als bedoeld in artikel 10 lid 7.
8. MAANDINKOMEN:
 1. het schaalsalaris, vermeerderd met oververdiensite, als bedoeld in artikel 10 lid 7 en ploegentoeslag, echter met uitzondering van overwerk, vakantietoeslag, tantième en andere uitkeringen (zoals b.v. de uitkering ex artikel 23).
 2. Voor werknemers die provisie genieten geldt dat het maand-

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

inkomen bestaat uit het maandsalaris vermeerderd met de gemiddelde maandelijksse provisie gemeten over een tijdvak van één jaar of zoveel korter als de dienstbetrekking heeft geduurd.

9. **PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING:** de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden, dan wel bij het ontbreken daarvan het orgaan van overleg tussen de werkgever en de werknemers binnen de onderneming.

Artikel 3

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de belangen van de onderneming als goede werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is verplicht in dienst van zijn werkgever alle werkzaamheden, die hem door of namens de werkgever redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en welke met de onderneming in verband staan, naar beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, ook indien deze werkzaamheden niet tot zijn dagelijkse arbeid behoren en zonder dat zulks tot wijziging van het salaris aanleiding geeft.
3. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en hygiëne in het bedrijf van de werkgever en voor de naleving van de aanwijzingen en voorschriften, welke dienaangaande door of namens de werkgever worden gegeven.
5. De werknemer is gehouden tot absolute geheimhouding omtrent alle, op welke wijze ook te zijner kennis gekomen bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden in de ruimste zin des woords de onderneming van de werkgever betreffende, zoals b.v. omtrent machinerieën, uitvindingen, recepten, bereidingswijzen, fabrikagemethoden enz.
Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan.
De werknemer dient bij zijn indiensttreding een verklaring te ondertekenen waaruit blijkt dat hij van deze bepaling heeft kennisgenomen.
De werknemer wordt van deze geheimhoudingsplicht ontheven indien zijn arbeidsovereenkomst buiten zijn schuld, behoudens door pensionering, wordt beëindigd.

6. Indien de werknemer het voornemen heeft op basis van vrijwilligheid een verplichting jegens de overheid aan te gaan (bijvoorbeeld als noodwachter, dijkwacht of als reservist bij militaire of politieke reservendiensten), is de werknemer verplicht van dit voornemen aan de werkgever mededeling te doen.
7. Overtreding, respectievelijk het niet-nakomen van het in voorgaande leden bepaalde, kan – ongeacht de verdere toepassing van artikel 678 van het Burgerlijk Wetboek – als een dringende reden voor onmiddellijk ingaand ontslag worden aangemerkt.

Artikel 4

Verplichtingen van de werkgever

De werkgever is gehouden geen werknemer in dienst te nemen op ongunstiger voorwaarden dan in deze overeenkomst zijn vermeld, tenzij hiervoor, overeenkomstig het bepaalde in artikel 20 dispensatie is verleend door de Vaste Commissie.

Artikel 5

Werkgelegenheid

1. 1. De werkgever zal streven naar continuïteit van de arbeidsverhouding met zijn werknemers en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.
2. De werkgever zal tijdens de duur van de collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers die op het moment van afsluiting ervan¹⁾ in dienst zijn respectievelijk tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de personeelsvertegenwoordiging en de vakverenigingen. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde bijzondere omstandigheden.
2. 2. De werkgever zal desgevraagd ten minste éénmaal per jaar de vakverenigingen informeren over de economische gang van zaken en de economische vooruitzichten van de onderneming(en), waarbij in het bijzonder aandacht zal worden geschonken aan de werkgelegenheidsaspecten. Hierbij zullen tevens die plannen – waaronder die op het terrein van de automatisering – worden betrokken die in voorbereiding zijn en die bij realisering ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid van de betrokken on-

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

onderneming hebben, een en ander onverlet de taak en de bevoegdheden van de ondernemingsraad.

De hierop betrekking hebbende gegevens – bedoeld om de vakverenigingen inzicht te geven in die plannen – zullen tijdig door de werkgever worden verstrekt, alsmede één keer per jaar gegevens omtrent het personeelsverloop.

Op verzoek van de vakverenigingen zal hierover nader overleg met de werkgever kunnen plaatsvinden.

3. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen tot het overleg als bedoeld onder 1.2.

Vacatures

3. 1. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
 - bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
 - teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante, volledige en deeltijdvacatures melden aan het desbetreffende RBA c.q. afmelden;
 - als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de z.g. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers), alsook aan hun arbeidsomstandigheden;
 - het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten alsmede het aangaan van dienstverbanden voor bepaalde tijd tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de personeelsvertegenwoordiging hierover worden geïnformeerd en geraadpleegd. Hetzelfde geldt desgevraagd voor de vakverenigingen.

Organisatiebureaus

4. 1. De werkgever zal – behalve indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten – zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau, de vakverenigingen en de personeelsvertegenwoordiging hierover informeren onder mededeling van de opdracht aan dat organisatiebureau.

Fusie/reorganisatie/sluiting

5. 1. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit wettelijke regelingen, alsmede uit de SER-fusie-gedragsregels, dient de werkgever die overweegt
 - een fusie aan te gaan,
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren, bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.
2. In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen inlichten over de overwogen maatregelen, en met hen overleg plegen over de wijze waarop de ondernemingsraad en de werknemers zullen worden voorgelicht.
3. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
4. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

Bescherming werknemers in het kader van het milieubeleid van ondernemingen ofwel de kwaliteit van de arbeidsplaats.

6. 1. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft de nodige maatregelen teneinde deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken.
2. De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsvoorschriften, welke terzake worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.
3. De werkgever zal zoveel als in zijn vermogen ligt de blootstelling van werknemers aan algemeen erkende, voor de mens gezondheidsbedreigende stoffen tegengaan.
4. De werknemer heeft het recht een opdracht niet uit te voeren indien niet voldaan is aan de bedrijfsveiligheidsvoorschriften of wanneer zich daarbij een situatie voordoet die een gevaar voor zijn eigen leven of gezondheid of dat van anderen oplevert, zodanig dat van hem in redelijkheid niet kan worden geëist dat hij deze opdracht uitvoert. Hij dient hiervan onmiddellijk de chef of werkgever of diens plaatsvervanger in kennis te stellen.
5. De werknemer kan, indien hij dit wenst, aangelegenheden die

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

veiligheid, gezondheid of het milieu betreffen te allen tijde met zijn werkgever of diens vertegenwoordiger bespreken.

Vervolgens kan hij, indien nodig, deze onderwerpen inbrengen in het vertegenwoordigend overleg binnen de onderneming.

Daarnaast kan hij zich terzake wenden tot de hoofden van de betreffende deskundige diensten in de zin van de Wet op de arbeidsomstandigheden.

Het bovenstaande laat uiteraard onverlet het recht van de werknemer zich te laten vertegenwoordigen door de vakverenigingen.

6. De werkgever zal zorgen voor de noodzakelijke voorlichtings- en trainingsactiviteiten gericht op veiligheid, gezondheid en milieu in de onderneming en de daarvoor vereiste inen externe deskundigheid ter beschikking stellen. De werknemers zullen, teneinde in de onderneming overeenkomstig hun capaciteiten volwaardig en verantwoord te kunnen functioneren medewerken aan het ontwikkelen van hun vakkennis en bekwaamheden.
7. Bij de aanpak ter beperking van risico's zullen primair oplossingen aan de bron worden genomen.
8. De werkgever zal de bewustwording en het gedrag van werknemers op het vlak van veiligheid, gezondheid en milieu voortdurend en intensief bevorderen. De werknemers zullen handelen overeenkomstig het vgm-beleid en de specifieke voorschriften met betrekking tot veiligheid, gezondheid en milieu.

Deeltijdarbeid

7. 1. Rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever, voorzover inpasbaar, deeltijdarbeid mogelijk maken in de onderneming.
2. Een verzoek van een werknemer om in deeltijd te gaan werken zal in principe gehonoreerd worden, tenzij de werkgever schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maakt, dat deeltijdarbeid vanwege zwaarwegende bedrijfseconomische omstandigheden niet tot de mogelijkheden behoort.

Educatief verlof

8. 1. Aan de werknemer zal in het jaar voorafgaande aan zijn pensionering of vervroegde uittreding gelegenheid worden gegeven deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering.
Het aantal dagen dat hiervoor beschikbaar wordt gesteld is maximaal 5 per jaar, met behoud van loon.

Sociaal beleid

9. 1. In ondernemingen waar een ondernemingsraad is ingesteld, is de werkgever verplicht éénmaal per jaar een sociaal jaarverslag ter beschikking te stellen aan alle werknemers in de onderneming alsmede aan de vakverenigingen, waarin feitelijke gegevens worden verschaft over het gevoerde algemene beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, promotie en ontslag van de in de onderneming werkzame personen. Dit verslag zal in de ondernemingsraad ter discussie worden gesteld, nadat de werknemers, werkzaam in de onderneming, in de gelegenheid zijn gesteld hun vertegenwoordiger(s) in de ondernemingsraad op de hoogte te stellen van hun eventuele op- en aanmerkingen naar aanleiding van dit verslag.

Gelijke behandeling voor mannen en vrouwen

10. 1. De werkgever zal geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen, hetzij onmiddellijk hetzij middellijk bijvoorbeeld door verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinsomstandigheden, bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevordering en bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
2. De werkgever zal geen onderscheid maken tussen gehuwden en ongehuwden bij het aangaan en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

WAGW

11. 1. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW) zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.

Ongewenste intimiteiten

12. 1. De werkgever zal een beleid voeren dat gericht is op het voorkomen en bestrijden van ongewenste intimiteiten.

Bestrijding ziekteverzuim

13. 1. De werkgever zal een beleid voeren ter voorkoming en ter beperking van ziekteverzuim. Dit beleid zal in overleg met de Ondernemingsraad, dan wel bij

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

het ontbreken van dit orgaan in overleg met de personeelsvertegenwoordiging tot stand komen.

Elementen uit de aanpak zullen zijn:

- begeleiding van zieke werknemers op basis van wederzijdse vrijwilligheid en vertrouwen;
 - registratie en analyse van ziekteverzuimcijfers;
 - optimalisering arbeidsomstandigheden (Arbo-wet);
 - de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid ten aanzien van het ziekteverzuimbeleid d.d. 8 november 1991 (zonder gebruik te maken van andere negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels dan geregeld onder 2 van dit lid);
 - zo mogelijk opstellen van een hervattingsplan na 6 weken ziekte.
2. De werkgever zal vanaf de 4e ziekmelding per kalenderjaar per ziekmelding 4 uur arbeidsduurverkorting (ADV) inhouden. Per kalenderjaar zal deze inhouding maximaal 16 uur bedragen. De werkgever is verplicht per kalenderjaar in januari van het daaropvolgende kalenderjaar aan de Vaste Commissie, als bedoeld in artikel 20 van deze CAO, te melden in welke mate gebruik is gemaakt van bovenstaande maatregel.
14. 1. De werkgever is verplicht in overleg met de ondernemingsraad, dan wel bij het ontbreken van dit orgaan, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging dan wel bij het ontbreken van een dergelijke vertegenwoordiging in overleg met het personeel een studieregeling op te stellen.

Artikel 6

Aanstelling en ontslag

1. De werknemer ontvangt van zijn aanstelling een schriftelijke bevestiging waarin tenminste wordt vermeld:
- a. de functie en de groep;
 - b. de datum van indiensttreding;
 - c. het dienstverband aangegaan
 - 1. hetzij voor onbepaalde tijd
 - 2. hetzij voor een bepaalde tijdsduur
 - 3. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden
 - 4. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.
 - d. proeftijd.

Wijzigingen in functie en groepsindeling zullen door de werkgever schriftelijk aan de werknemer worden bevestigd.

2. De eerste 2 maanden zullen als proeftijd gelden, tenzij schriftelijk een kortere periode is overeengekomen.
3. Voorzover bij of krachtens de wet of andere bepalingen van deze CAO niet anders is bepaald, bedraagt na de proeftijd de termijn van opzegging, voor beide partijen tenminste 1 maand, met dien verstande dat:
 - a. voor de werkgever de termijn van opzegging tenminste zoveel weken bedraagt als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, tot een maximum van 13 weken;
 - b. voor de werkgever de onder a. bedoelde opzeggingstermijn ten aanzien van werknemers van 45 jaar en ouder verlengd wordt met even zoveel weken als de dienstbetrekking gehele jaren heeft geduurd na het bereiken van de 45-jarige leeftijd door de werknemer, tot een maximum van 13 weken; de totale opzeggingstermijn op grond van het sub a. en b. bepaalde bedraagt derhalve maximaal 26 weken;
 - c. voor de werknemer de opzeggingstermijn tenminste zoveel weken bedraagt als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer tijdvakken van 2 gehele jaren heeft geduurd, tot een maximum van 6 weken.
Voor werkgever zowel als werknemer geldt, dat opzegging alleen zodanig kan geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van een kalendermaand.
4.
 1. De dienstbetrekking voor bepaalde tijd wordt schriftelijk overeengekomen. Zij eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd, vermeld in de schriftelijke bevestiging aan de werknemer als bedoeld in lid 1 van dit artikel, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
 2. Indien de dienstbetrekking na het verstrijken van de tijd waarvoor zij werd aangegaan, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
5. De dienstbetrekking, aangegaan voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij beëindiging van het bepaalde karwei waarvoor de werknemer is aangenomen.
6. De dienstbetrekking aangegaan voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door opzegging door de werkgever of door de werknemer met een termijn van één dag tegen elke dag der maand, met dien verstande dat deze termijn na 2 maanden dienstverband één week tegen elke dag der maand bedraagt.

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

7. Bij het bereiken door de werknemer van de leeftijd van 65 jaar eindigt de dienstbetrekking zonder dat opzegging nodig is.
8. De dienstbetrekking eindigt, wanneer de werknemer gaat deelnemen aan de regeling vrijwillig vervroegd uitreden.
9. Het bepaalde in artikel 670, lid 3 van het Burgerlijk Wetboek, is niet van toepassing op werknemers van 65 jaar en ouder.
10. Indien de dienstbetrekking zonder inachtneming van de opzeggings-termijn door één der partijen wordt verbroken zonder dat de wederpartij daarin toestemt, dan wel indien één der partijen aan de wederpartij door opzet of schuld een dringende reden tot ontslag heeft gegeven als bedoeld in de artikelen 678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek en de wederpartij daarvan gebruik heeft gemaakt, is deze partij aan de wederpartij een schadeloosstelling verschuldigd, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de tijd dat de dienstbetrekking nog had behoren voort te duren, tenzij de wederpartij er de voorkeur aan geeft de volledige schadevergoeding dan wel herstel van de dienstbetrekking als bedoeld in artikel 682 van het Burgerlijk Wetboek te vorderen.

Artikel 7

Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur van werknemers, werkzaam in de dagdienst en de twee-ploegendienst, bedraagt 40 uur per week en 8 uur per dag.
2. De normale arbeidsduur van de werknemers, werkzaam in de andere ploegendiensten, bedraagt gemiddeld 40 uur per week, met dien verstande, dat tussen het einde en het begin van het dienstrooster een onafgebroken rustperiode van tenminste 36 uur bestaat, waarvan tenminste 24 uur op zondag.
3. Met inachtneming van het bij of krachtens de Wet op de Ondernemingsraden bepaalde is de werkgever bevoegd met instemming van de ondernemingsraad, dan wel bij het ontbreken van dit orgaan, na overleg met de personeelsvertegenwoordiging, de werktijden vast te stellen.
4. 1. De werknemers ontvangen 104 uur arbeidsduurverkorting op

jaarbasis. Deze arbeidsduurverkortung dient te worden geëffec-
tueerd in blokken van minimaal 4 uur.

Het vaststellen in blokken van minimaal 4 uur kan worden gewij-
zigd in blokken van minimaal 2 uur indien:

- het ondernemingen betreft van minder dan 10 werknemers en de vaststelling na overleg met de werknemers tot stand komt;
- het ondernemingen betreft van meer dan 9 werknemers waar-
bij de ondernemingsraad hiermee heeft ingestemd.

Indien er geen ondernemingsraad vertegenwoordigd is, dient er, indien zij dit wenselijk achten, instemming hierover te zijn met de vakverenigingen op regionaal niveau.

In beide bovengenoemde situaties dient vooraf melding te worden gedaan bij de Vaste Commissie, bedoeld in artikel 20.

2. In afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel zal in het kader van flexibele roosters de normale arbeidsduur maximaal 45 uur en minimaal 36 uur per week bedragen.
3. Het vaststellen van de dienstroosters, waarin de arbeidsduurverkortung van 104 uur is opgenomen, zal plaatsvinden conform het gestelde in lid 3 van dit artikel.
4. Individuele verhindering op grond van artikel 13 of artikel 18 van deze collectieve arbeidsovereenkomst op vastgestelde ADV-blokken geeft geen recht op vervangend vrijaf. Indien de verhindering echter plaatsvindt tijdens een periode van aaneengesloten collectief vastgestelde ADV-dagen zal slechts één ADV-dag komen te vervallen. Voor de andere dagen zullen vervangende ADV-dagen worden vastgesteld.
5. Parttime werknemers ontvangen de arbeidsduurverkortung naar rato van het aantal te werken uren, tenzij aantoonbaar is dat hiervoor in de plaats destijds bij de invoering van de arbeidsduurverkortung 5% salariscompensatie is verleend.

Artikel 8

Partieel-leerplichtige werknemers

1. Voor een werknemer, die partieel-leerplichtig is, geldt dat de in artikel 7 vastgestelde normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.
2. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en zal het voor zijn functie geldende salaris naar evenredigheid worden verminderd.
3. Het aantal in artikel 14, lid 2 sub 1 bepaalde vakantiedagen zal voor hem met inachtneming van de verhouding die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, naar evenredigheid worden verminderd.

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn. In geval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op dagen waarop hij de onderwijsinstelling niet behoeft te bezoeken (b.v. wegens vakantie) zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Het werken op een zogenaamde schooldag of schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen zoals bepaald in lid 3.

Artikel 9

Functiegroepen en salarisschalen

1. De werknemer wordt op grond van zijn functie ingedeeld in één van de 4 functiegroepen, die zijn vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal welke een schaal omvat die gebaseerd is op leeftijd van de werknemer en een schaal die gebaseerd is op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
3.
 1. De werknemers die nog onder de leeftijdschaal vallen, ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt. Wijziging van het de werknemer in verband met zijn leeftijd toekomstige salaris geschiedt met ingang van de maand volgend op de maand waarin de verjaardag plaatsvindt.¹⁾
 2. De werknemers, die niet onder de leeftijdschaal vallen, ontvangen het schaalsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari, dat zij na het verlaten van de leeftijdschaal onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest. Dit noemt men functiejarenschaal. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari voor die werknemers die op 1 juli daaraan voorafgaand in dienst van de werkgever waren, totdat het maximum van deze schaal is bereikt.
 3. Bij het verlaten van de leeftijdschaal na 30 september van enig jaar bestaat er géén recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.

¹⁾ Onverminderd het bepaalde in artikel 7 lid 1 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag juncto het Besluit minimum jeugdloonregeling.

4. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)
 1. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 2. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaars van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het naasthogere bedrag in de hogere salarisschaal. Een en ander laat onverlet het geven van een periodieke verhoging op grond van lid 3.2. van dit artikel.
5. Tijdelijke waarneming
 1. Werknemers, die tijdelijk een functie in grote mate waarnemen welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschalen welke met hun eigen functie overeenkomen.
 2. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 3 achtereenvolgende werkdagen heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen werkdagen op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functiejaars tussen de twee betrokken schalen.
 3. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden en dit nadrukkelijk is vermeld in zijn individuele arbeidsovereenkomst.
6.
 1. Werknemers die op grond van hun individuele arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten – zogenaamde parttime werknemers – ontvangen een maandinkomen dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, dan wel dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of dagen per week dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen als regel gewerkt wordt.
 2. Indien parttime werknemers langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken, zonder het aantal uren per dag (8 uur) of dagen per week te overschrijden dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak op alle werkdagen (40 uur) vervullen, als regel gewerkt wordt, ontvangen zij per extra gewerkt uur een beloning van 120% van hun uurloon.

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

7. Garantie-inkomen

Aan de werknemer van 25 jaar en ouder die werkzaam is als vertegenwoordiger of als chauffeur-verkoper en die tenminste gedurende één jaar in dienst van de werkgever werkzaam is, zal gerekend over een jaar een inkomen worden toegekend van tenminste f 41 591,-, (m.i.v. 01.01.1998: f 42 007,-, m.i.v. 01.07.1998: f 42 847,- en m.i.v. 01.01.1999: f 43 168,-).

Artikel 10

Bijzondere beloningen

1. 1. Toeslag voor het werken in ploegen
Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur voor:
uren liggende tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 00.00 uur:
voor de ochtenddienst 0,064% van het maandsalaris,
voor de middagdienst 0,064% van het maandsalaris,
voor de nachtdienst 0,16 % van het maandsalaris;
uren liggende tussen zaterdag 00.00 uur en 13.00 uur:
0,29% van het maandsalaris;
uren liggende tussen zaterdag 13.00 uur en maandag 06.00 uur:
0,58% van het maandsalaris.
2. De werknemer die, anders dan op eigen verzoek worden overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de tijd gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende tijd:
indien hij 6–12 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende maand;
indien hij 1–3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
indien hij 3–5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 2 maanden
60% gedurende 2 maanden
40% gedurende 1 maand
20% gedurende 1 maand;
indien hij 5 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 4 maanden
60% gedurende 4 maanden

40% gedurende 3 maanden

20% gedurende 3 maanden.

Werknemers van 57 jaar of ouder, die 5 jaar of langer in ploegendienst hebben gewerkt en die op eigen verzoek, dan wel door de werkgever worden overgeplaatst naar de dagdienst, ontvangen de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende tijd:

100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand

80% gedurende 9 maanden

60% gedurende 9 maanden

40% gedurende 9 maanden

20% gedurende 9 maanden.

3. Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen op eigen verzoek of op verzoek van de werkgever uit een ploegendienstfunctie naar een dagdienstfunctie worden overgeplaatst indien een dagdienstfunctie voorhanden is.

De ploegentoeslag zal conform lid 1.2, laatste alinea van dit artikel worden afgebouwd.

2. Overwerk

1. 1. Onder overwerk wordt verstaan al de in opdracht van de werkgever verrichte arbeid, waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden.
2. De hiervoor bedoelde overschrijding van de arbeidsduur kan, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten worden gecompenseerd in vrije tijd.
Indien overwerk wordt verricht op een feestdag zal per gewerkt uur 1 uur extra compenserend vrijaf kunnen worden genoten.
In overleg met de werkgever dient te worden vastgesteld wanneer, indien mogelijk de vrije tijd kan worden genoten.
2. 1. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, doch is met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet verplicht, indien de werkgever zulks in het belang van de onderneming noodzakelijk acht.
2. In afwijking van het onder 2.2.1. bepaalde kan een werknemer van 55 jaar of ouder door de werkgever niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
3. Over het verrichten van overwerk van enige betekenis zal zoveel mogelijk vooraf overleg worden gepleegd met de personeelsvertegenwoordiging.
3. Niet als overwerk wordt beschouwd:
arbeid, welke wordt verricht door het inhalen van andere dan in de artikelen 12, 13 en 14 bedoelde dagen of uren;
overschrijding van het dienstrooster van een half uur of minder, indien het betreft het afmaken van een bepaalde taak.
4. 1. Bij overwerk wordt per gewerkt uur een beloning gegeven

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- van 0,58% van het maandsalaris, vermeerderd met een toeslag van:
- 0,29% van het maandsalaris voor alle uren liggende tussen zondag 24.00 uur en zaterdag 06.00 uur;
 - 0,58% van het maandsalaris voor alle uren liggende tussen zaterdag 06.00 uur en zondag 24.00 uur;
 - 1,16% van het maandsalaris voor alle uren op feestdagen.
2. Voor opgenomen compenserende vrije tijd zal de beloning zoals genoemd in lid 2.4.1., zijnde 0,58% van het maandsalaris, komen te vervallen. Indien overwerk is verricht op een feestdag kan naast bovengenoemde compenserende vrije tijd per gewerkt uur 1 uur extra compenserend vrijaf worden genoten.
Hiertoe zal op de in lid 2.4.1. genoemde toeslag 0,58% van het maandsalaris in mindering worden gebracht.
Op verzoek van de werknemer zal de in lid 2.4.1. genoemde toeslag te allen tijde worden uitbetaald.
5. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op, in het kader van de arbeidsduurverkorting zoals geregeld in artikel 7 lid 4, in het rooster vastgelegde roostervrije uren zullen deze gewerkte uren uitsluitend worden gecompenseerd door vrije tijd.
3. Verschoven uren
1. Onder verschoven uren worden verstaan: uren, gedurende welke in afwijking van het in de onderneming geldende dienstrooster, in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht voor 07.00 uur, dan wel na 18.00 uur op de eerste 5 werkdagen van de week, zonder dat de normale dagelijkse werktijd wordt overschreden en zonder dat sprake is van ploegendienst.
 2. Voor verschoven uren wordt per uur een toeslag betaald van 0,29% van het maandsalaris.
4. Vergoeding van consignatie en extra opkomst
1. Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op maandag t/m vrijdag 0,75%, op zaterdagen en zondag 2% en op feestdagen 2,5% van hun maandsalaris.
 2. Werknemers die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen per extra opkomst een vergoeding van 1% van het maandsalaris.
5. Slaapurenregeling
Onverminderd het bepaalde in lid 2 van dit artikel behoeft de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt over-

schreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding voor 04.00 uur 's ochtends is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hierbedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met een maximum van 8 uren.

Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hierbedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

6. Bezwarende omstandigheden toeslag (B.O.-toeslag)
 1. Aan werknemers behorend tot de categorie niet-administratief CAO-personeel zal, op basis van een (gemiddelde) arbeidsduur van 38 uur per week, een B.O.-toeslag worden toegekend van 1% van het schaalsalaris.
 2. De toeslag is all-in, d.w.z. er worden geen toeslagen (met uitzondering van vakantietoeslag) over deze toeslag betaald en deze toeslag zal niet meetellen bij de opbouw van de pensioenrechten.
7. Oververdiensten
 1. De werkgever is bevoegd ten aanzien van de werknemers in zijn onderneming een oververdienseregeling tot stand te brengen in de vorm van een tariefstelsel, een premieregeling of een waarderingspremie-systeem. De vakverenigingen zijn bevoegd het initiatief te nemen, teneinde tot invoering van zodanige oververdienseregelingen te geraken en voorstellen terzake bij de werkgever in te dienen.
 2. Indien de werkgever besluit tot invoering van een oververdienseregeling over te gaan, zal ondernemingsgewijze over het opgestelde ontwerp overleg worden gepleegd met de vakverenigingen.
 3. Voor de invoering van een oververdienseregeling als bedoeld in lid 1 is de voorafgaande goedkeuring vereist van de Vaste Commissie, bedoeld in artikel 20.

Artikel 11

Salarisbetaling

1. De betaling van het salaris vindt maandelijks plaats in contanten dan wel per bank of postgiro.
De werkgever stelt vast, welke van de drie betalingswijzen in zijn onderneming van toepassing is.
2. Zowel bij de contante als bij de girale salarisbetaling dient aan de

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

werknemer een schriftelijke specificatie te worden verstrekt, waarop de volgende gegevens worden vermeld:

- a. de naam van de werknemer;
- b. de periode, waarop de betaling betrekking heeft;
- c. het bruto-salarisbedrag, gespecificeerd volgens vaste bedragen, toeslagen en andere beloningen;
- d. loonbelasting;
- e. andere inhoudingen;
- f. de wijze van betaling.

Artikel 12

Zon- en feestdagen

1. 1. Onder feestdagen wordt in deze CAO verstaan:
Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en de beide Kerstdagen, voorzover deze niet op zondag vallen, de door de regering ter viering van Koninginnedag aangewezen dag en in de lustrumjaren, voor het eerst in 1970, 5 mei, ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag.
2. Indien in de plaats waar de werkgever is gevestigd, de Nationale Bevrijding op een andere datum dan 5 mei wordt gevierd, is de werkgever bevoegd het vrijaf geven met behoud van salaris naar die andere datum te verschuiven, zonder dat over de op 5 mei gewerkte uren de toeslag, bedoeld in artikel 10 lid 2 sub 4 verschuldigd is.
2. Op de feestdagen en op zondagen wordt als regel niet gewerkt.
3. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

Artikel 13

Verzuim met behoud van inkomen

1. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 629b van het Burgerlijk Wetboek wordt bij verzuim voorzover dat binnen de arbeidstijd noodzakelijk is en hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan, het maandinkomen behouden over de verzuimde tijd in de hierna te noemen gevallen.
Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijk gesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht, die duurzaam een gemeenschappelijke huishouding voeren, tenzij het personen

betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

1. bij ondertrouw van de werknemer gedurende een halve dag;
2. bij huwelijk van de werknemer, mits daarvan tenminste één week tevoren aan de werkgever is kennisgegeven, gedurende twee dagen;
3. bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, ouders en schoonouders, broers, zusters, zwagers en schoonzusters, gedurende één dag;
4. bij bevalling van de echtgenote gedurende één dag.
Rond zwangerschap en bevalling worden de volgende doorbetaalde verlofregelingen van kracht:
 - Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is 16 weken, hetgeen flexibel kan worden benut vanaf 6 weken tot 4 weken voor de vermoedelijke datum van bevalling;
 - na de feitelijke bevallingsdatum bestaat recht op 16 weken doorbetaald verlof. Hierop wordt in mindering gebracht het aantal dagen dat in de weken voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum in het kader van zwangerschapsverlof niet is gewerkt;
 - indien de bevalling later plaatsvindt dan blijkt uit de verklaring van de geneeskundige of verloskundige was verwacht, bedraagt de totale (ziekengeld) periode meer dan 16 weken.
5. bij priesterwijding van een broer of zoon, alsmede bij de Grote Professie van een eigen kind, broer of zuster, gedurende één dag;
6. bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer, gedurende één dag;
7. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) en van inwonende tot het gezin van de werknemer behorende eigen kinderen en pleegkinderen, van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
8. bij overlijden van ouders, schoonouders, uitwonende eigen kinderen en pleegkinderen, gedurende één dag, alsmede gedurende één dag bij de begrafenis of crematie;
9. bij overlijden van grootouders, aangehuwde kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters, gedurende één dag;
10. bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer zelf en bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de ouders en schoonouders gedurende één dag;
11. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur met een maximum van twee dagen, indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke van derden kan worden ontvangen;
12. bij noodzakelijk bezoek aan een arts-specialist, mits dit tijdig

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- vooraf aan de werkgever is medegedeeld en onder overlegging van het bewijsbriefje van de huisarts, de daarvoor benodigde tijd; bij bezoek aan huisarts of tandarts maximaal 2 uur;
13. bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren maximaal éénmaal per kalenderjaar gedurende één dag.
3. De werknemer werkzaam in ploegendienst zal, indien voorafgaand aan en/of aansluitend op een der in het lid 1.1 t/m 1.11 genoemde gebeurtenissen volgens rooster 's nachts dient te worden gewerkt, vooraf en/of volgend op de betrokken gebeurtenissen vrijaf met behoud van maandinkomen worden verleend.

Artikel 14

Vakantie

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar loopt van 1 mei tot 1 mei daaropvolgend.
2. Duur van de vakantie
 1. Iedere werknemer in volledige dienst van de werkgever heeft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van zijn maandinkomen van 25 dagen of diensten dan wel in geval van een rooster met flexibele werktijden 200 uren.
 2. De werknemer heeft, boven de in lid 2.1. bedoelde vakantie, aanspraak op één of meer extra vakantiedagen volgens onderstaande regeling:
 1. bij een dienstverband in dezelfde onderneming van:
 - 10 t/m 19 jaar: 1 dag
 - 20 t/m 24 jaar: 2 dagen
 - 25 t/m 29 jaar: 3 dagen
 - 30 jaar of langer: 4 dagen
 2. bij een leeftijd van:
 - 50 jaar of ouder: 4 dagen
 - 55 jaar of ouder: 5 dagen
 - 60 jaar of ouder: 7 dagen.
 3. de aanspraak op een of meer extra vakantiedagen ingevolge het bepaalde onder 2.2.1. en 2.2.2. kan niet cumuleren.
 4. indien hij, in volledige dienst zijnde, op 1 januari van enig jaar nog geen
 - 17 jaar is: 1 dag voor elke periode van 4 hele maanden dienstverband tussen 1 mei van dat kalenderjaar en 1 mei van het daaraan voorafgaande kalenderjaar;

- 18 jaar is: 1 dag voor elke periode van 6 hele maanden dienstverband tussen 1 mei van dat kalenderjaar en 1 mei van het daaraan voorafgaande kalenderjaar.
5. de onder 2.2.1, 2.2.2 en 2.2.4 vermelde extra vakantiedagen mogen uitsluitend worden opgenomen buiten de voor de onderneming geldende seizoenperiode.
 3. De werknemer die op of na 1 mei van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of die voor 1 mei van het lopende vakantiejaar uit dienst van de werkgever is getreden, heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar.
 4.
 1. Bij indiensttreding van de werknemer voor of op de 15e van de maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 3 bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest.
 2. Bij indiensttreding van de werknemer na de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband voor of op de 15e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 3 bepaalde geacht de volle kalendermaand niet in dienst te zijn geweest.
In afwijking daarvan zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie verkrijgen.
 3. Aaneengesloten vakantie en snipperdagen
 1. De vakantie wordt aaneengesloten genomen gedurende een periode van twee weken. Voorzover het bedrijfsbelang het toelaat kan de aaneengesloten vakantieduur worden bepaald op maximaal 3 weken.
Elke periode van 7 dagen of diensten vakantie (inclusief de zaterdagen en zondagen) wordt voor de toepassing van dit artikel gerekend voor 5 dagen of diensten, ongeacht of op de zaterdagen arbeid wordt verricht.
 2. Per vakantiejaar kunnen maximaal 2 vaste snipperdagen worden aangewezen, een en ander met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.
 3. De overige vakantiedagen kunnen verspreid over het gehele jaar worden opgenomen, met dien verstande dat de verspreide vrije dagen – ter beoordeling van de werkgever in overleg met de werknemer – ondermeer kunnen worden vastgesteld op plaatselijke feestdagen.
Aan de werknemer zal, indien hij zulks wenst en voorzover hij nog recht heeft op vakantiedagen of ADV-dagen, op voor hem niet Christelijke Feest- en Gedenkdagen, zoals Iedul-fitr, Iedul Adha, Holi en Divali, een vakantiedag of ADV-dag worden gegeven.

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. De vakantie wordt in overleg met de werknemer vastgesteld. De vakantie mag niet, door betaling van extra loon worden vervangen, behoudens bij het beëindigen van de dienstbetrekking.
4. Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
 1. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 2. 1. Het onder 4.1 bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - vakantie;
 - volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaven van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.
 2. 2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 3. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.
5. Vakantie bij ziekte en ongeval
 1. Indien de werknemer bij de aanvang van de aaneengesloten vakantie of van een vaste snipperdag ongeschikt tot werken is tengevolge van ziekte of ongeval, worden hem voor de vakantie of snipperdagen, waarover hij loondoorbetaling dan wel uitkering krachtens de WAO geniet, op een andere tijd, bij voorkeur in het lopende vakantiejaar, vakantie of snipperdag(en) toegekend.
 2. Indien de werknemer tijdens de aaneengesloten vakantie of tijdens een snipperdag ziek wordt, kan hij aanspraak maken op het later alsnog genieten van deze vakantiedag(en), indien hij bij ziek worden tijdens de aaneengesloten vakantie de desbetreffende

meldings- en controlevoorschriften in acht heeft genomen en hij aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was, dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht is kunnen komen.

3. De werkgever en de werknemer stellen in onderling overleg vast op welk tijdstip de aan de werknemer ingevolge het sub 1 en 2 bepaalde nog toekomende vakantie- of snipperdagen alsnog worden genoten.
6. Vakantie bij beëindigen dienstverband
 1. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
 2. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
 3. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
 4. De werkgever zal bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uitreiken, waaruit blijkt, dat aan de werknemer een vakantievergoeding is uitbetaald en met hoeveel dagen verlof zonder behoud van beloning deze vergoeding correspondeert.

Artikel 15

Brugdag

1. Per contractjaar van de contractperiode zal de werkgever, voor werknemers die minimaal 26 weken gedurende het contractjaar in ploegen werken, een extra vrije dag aanwijzen met behoud van inkomen. Deze zogenaamde brugdag zal collectief door de werknemers genoten dienen te worden. Aanwijzing van deze dag vrijaf geschiedt door de werkgever.
2. Een niet opgenomen brugdag vervalt, ook indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze dag te genieten. Indien op verzoek van de werkgever op een aangewezen brugdag gewerkt dient te worden, is deze dag op een later moment door de werknemer op te nemen alsof het een snipperdag betreft.

Artikel 16

Vrije uren voor oudere werknemers

1. De werknemer, die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en op wie de

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

normaal geldende wekelijkse arbeidsduur van toepassing is, kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal vrije uren opnemen, met inachtneming van het volgende.

2. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt worden in overleg met de werkgever vastgesteld.
3. De werknemer die gebruik maakt van de in het eerste lid bedoelde mogelijkheid tot het opnemen van vrije uren, ontvangt over deze vrije uren 85% van zijn gederfde inkomen.
4. Het bepaalde in lid 3, dat over de verzuimde uren 85% van het gederfde inkomen wordt betaald, mag geen nadelige consequenties hebben ten aanzien van de pensioenvoorziening.
5. De beschikbare vrije uren bedragen voor de in het eerste lid bedoelde werknemer die op de eerste dag van een kalenderkwartaal de leeftijd van
 - 60 jaar heeft bereikt 6 uur per kalenderkwartaal;
 - 61 jaar heeft bereikt 9 uur per kalenderkwartaal;
 - 62 jaar heeft bereikt 12 uur per kalenderkwartaal;
 - 63 jaar heeft bereikt 15 uur per kalenderkwartaal;
 - 64 jaar heeft bereikt 18 uur per kalenderkwartaal.
6. De in het 5e lid bedoelde vrije uren kunnen uitsluitend in het betreffende kalenderkwartaal worden opgenomen.
7. De vrije uren mogen niet worden vervangen door een uitkering in geld.
8. Teneinde te voorkomen dat het gebruik maken van de mogelijkheid tot het opnemen van vrije uren leidt tot ernstige organisatorische problemen, zal, indien de werkgever en de betrokken werknemer bij het vaststellen van de beschikbare vrije uren niet tot overeenstemming komen, de werkgever vaststellen op welke tijden de beschikbare vrije uren kunnen worden opgenomen.

Artikel 17

Vakantietoeslag

1. De werknemer ontvangt voor elke maand gedurende welke hij voor 1 mei van enig jaar sedert 1 mei van het daaraan voorafgaande jaar in dienst is geweest bij de werkgever, een vakantietoeslag ter grootte

van 1/12 deel van 8% van het voor hem geldende jaarinkomen. Onder jaarinkomen wordt verstaan de som van de 12 maandinkomens welke gedurende het voorafgaande vakantiejaar voor de betrokken werknemer hebben gegolden.

De vakantietoeslag zal worden uitgekeerd bij de aanvang van de aaneengesloten vakantie, doch uiterlijk in de maand juni.

2. 1. Onverminderd het bepaalde in lid 1 van dit artikel bedraagt de vakantietoeslag voor werknemers van 22 jaar en ouder bij een normale wekelijkse arbeidsduur, indien krachtens het bepaalde in lid 1 van dit artikel aanspraak kan worden gemaakt op de volledige vakantietoeslag, tenminste f 2 929,-, (m.i.v. 1 januari 1998: f 2 958,-, m.i.v. 1 juli 1998: f 3 017,- en m.i.v. 1 januari 1999: f 3 040,-).
2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 van dit artikel wordt aan werknemers van 22 jaar en ouder bij een dienstverband met een kortere dan de normale wekelijkse arbeidsduur de in lid 2 sub 1 van dit artikel vermelde minimum vakantietoeslag naar evenredigheid toegekend.
3. Indien de dienstbetrekking wordt beëindigd ontvangt de werknemer zijn nog niet genoten vakantietoeslag, die dient te worden berekend met inachtneming van het in de voorgaande leden bepaalde.
4. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden, zal door de werkgever aan een werknemer, die aanspraak maakt op een vakantietoeslag krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering over ten hoogste 12 maanden, een zodanige aanvulling op die vakantietoeslag worden betaald, dat de werknemer in totaal een vakantietoeslag ontvangt, welke overeenkomt met hetgeen waarop hij volgens de leden 1, 2 en 3 van dit artikel aanspraak zou hebben gemaakt, indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

Artikel 18

Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevaling verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek, de Ziekwet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, voorzover hierna niet anders wordt bepaald.
2. Met inachtneming van het bepaalde in lid 3 van artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek zal de werkgever in geval van arbeidsongeschikt-

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

heid van de werknemer, gedurende ten hoogste 12 maanden 100% van het voor de werknemer geldende netto-inkomen doorbetalen.

In afwijking van het bovenstaande gelden voor de werknemer, die voor het verrichten van seizoenarbeid in dienst is genomen, indien die seizoenarbeid niet langer dan zes maanden zal duren en voor de werknemer die arbeidsongeschikt wordt op een moment waarop de proeftijd bedoeld in artikel 6 lid 2 nog niet verstreken is uitsluitend de wettelijke bepalingen.

3. 1. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal voor de werknemer, die op grond van het bepaalde in lid 2 van dit artikel een loondoorbetaling ontving, gedurende maximaal 12 maanden de uitkering krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering worden aangevuld tot 100% van het voor de werknemer geldende netto-inkomen, welk hij verdiend zou hebben in zijn functie indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
2. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zullen voor de werknemer, die op grond van het bepaalde in lid 2 van dit artikel een loondoorbetaling ontving en die niet in passende arbeid kan worden te werk gesteld, indien en voorzover de werknemer een AAW/WAO-uitkering en een NWW-uitkering ontvangt, deze uitkeringen worden aangevuld gedurende maximaal 12 maanden tot 100% van het voor de werknemer geldende netto-inkomen, welk hij verdiend zou hebben in zijn functie indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest, met dien verstande dat de aanvulling niet meer bedraagt dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.
4. Onder netto-inkomen als bedoeld in de leden 2 en 3 van dit artikel wordt verstaan het netto-maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
5. In geval van gebleken misbruik door de werknemer is de werkgever bevoegd de in dit artikel vermelde bovenwettelijke loondoorbetalingen en aanvullingen te beëindigen.
6. Indien de werknemer, op grond van de tussen hem en zijn werkgever gesloten arbeidsovereenkomst – waarbij o.a. werd bepaald, dat een gedeelte van zijn salaris uit provisie zou bestaan – tijdens zijn periode van arbeidsongeschiktheid aanspraak op provisie verwerft, blijft de in de leden 2 en 3 bedoelde aanvulling achterwege, met dien verstande dat – in overleg met de betreffende bedrijfsvereniging –

voor het bepalen van het dagloon het gemiddelde loon over de laatste 52 kalender- of loonweken als uitgangspunt zal worden genomen.

7. In geval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
8. Indien een werknemer van 55 jaar of ouder volledig arbeidsongeschikt wordt en blijft wordt, na de toepassing van het bepaalde in lid 3.1. van dit artikel, de uitkering krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering aangevuld tot het niveau van de netto-uitkering op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake vrijwillig vervroegd uittreden uit de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken. De financiering en de uitvoering van deze aanvullingsregeling geschieden door de Stichting vrijwillig vervroegde uittreding Drankindustrie en de Groothandel in Dranken (SVVUD).
Bij deze regeling gelden de volgende aanvullende voorwaarden:
 - Voorafgaand aan de hierboven bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid dient de werknemer minimaal 5 jaar werkzaam te zijn geweest binnen de bedrijfstak waarvoor de CAO van toepassing is.
 - Deze aanvullingsregeling moet direct aansluiten op de periode waarin de in lid 3.1 van dit artikel genoemde aanvulling van toepassing was.
 - Gedurende de aanvullingsregeling moet steeds sprake zijn van volledige arbeidsongeschiktheid.
9. De werkgever heeft ten behoeve van de werknemers een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten, die de verlaging van de WAO-uitkering als gevolg van de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen (TBA) volledig compenseert.¹⁾
Vijf en zeventig procent van de premie komt voor rekening van de deelnemende werknemers. De overige premielasten komen voor rekening van de werkgever. Met ingang van 1 januari 1999 komt de totale premie voor rekening van de deelnemende werknemers.
Per onderneming zal voor de deelnemende werknemers een uniforme procentuele premie gelden over het jaarinkomen onder aftrek van de WAO-franchise (in 1997: f 28.776,- per jaar voor werknemers van

¹⁾ Noot van CAO-partijen:

Tot 1 januari 1998 geldt de volgende tekst: De helft van de premie tot per kalenderjaar een maximum van 0,61% van de voor de onderneming geldende bruto-loonsom SV, waarbij het inkomensgedeelte boven het maximumdagloon WAO buiten beschouwing blijft, komt voor rekening van de deelnemende werknemers. De overige premielasten komen voor rekening van de werkgever.

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

23 jaar en ouder) waarbij het gedeelte boven het maximum dagloon WAO buiten beschouwing blijft. Wijzigingen in de collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering zullen in overleg met de vakverenigingen worden vastgesteld.

10. Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvullingen op de AAW/WAO geldt het uitkeringsregime van voor de wetswijziging (1 augustus 1993).

Artikel 18A

Ziektekostenverzekering

1. De werkgever verstrekt op het tijdstip dat voor een werknemer de deelneming aan de verplichte ziekenfondsverzekering eindigt of beëindigd is, aan hem een tegemoetkoming in de kosten voor een ziektekostenverzekering indien en voorzover hem niet een zodanige tegemoetkoming eerder was verstrekt.
2. De tegemoetkoming als bedoeld in lid 1 bedraagt de helft van de kosten van de door de werknemer gesloten verzekering, zulks tot ten hoogste een bedrag overeenkomend met het werkgeversdeel in de voor de werknemer tot dan geldende ziekenfondspremie.
3. Het bepaalde in lid 1 geldt indien en voorzover hierin niet op andere wijze is voorzien (b.v. een voor dit doel door de werkgever verstrekte extra salarisverhoging).

Artikel 19

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een uitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend maandinkomen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de AAW en de WAO.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:¹⁾

¹⁾ Artikel 7:674 BW is onverkort van toepassing.

- de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijk gesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Onder laatstelijk rechtens toekomstend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met tariefpremieverdienste of waarderingstoeslag, ploegentoeslag, vakantietoeslag en eventuele andere vaststaande inkomensbestanddelen.

De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, de AAW of de WAO.

Artikel 20

Vaste Commissie

1. Door partijen bij deze CAO is een Vaste Commissie ingesteld, die tot taak heeft:
 - b. het beslissen over verzoeken om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze CAO.
2. De samenstelling en werkwijze van de Commissie wordt bij reglement nader geregeld, met dien verstande dat een gelijk aantal leden door partijen ter ene zijde en partijen ter andere zijde wordt aangewezen.
Dit reglement wordt bij deze CAO gevoegd en wordt geacht daarvan deel uit te maken.

Artikel 22

Beroepsprocedure functieclassificatie

Ingeval van verschil van mening tussen werkgever en werknemer over de functie-indeling geldt de navolgende beroepsprocedure:

1. Aan iedere werknemer wordt door de leiding van het bedrijf waarin hij werkzaam is, schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is aangesteld en van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.
2. Indien een werknemer het niet, of niet meer, eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is aangesteld en/of bezwaar heeft

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

tegen de indeling van zijn functie, dient hij eerst te streven naar een oplossing langs de normale weg binnen het bedrijf (directe chef, naast hogere chef, personeelsdienst). Het verdient aanbeveling hierbij een paritair samengestelde ondernemingscommissie in te schakelen. De datum waarop de werknemer kenbaar maakt dat hij het niet, of niet meer, eens is met de beschrijving dient vastgelegd te worden en zo er functiewijziging in positieve zin plaats zal vinden zal de vastgelegde datum als ingangsdatum daarvoor gelden.

Artikel 23

Extra uitkering

De werkgever, in wiens onderneming geen gereguleerde winstdelingsregeling van toepassing is, zal aan de werknemer telkenjare een uitkering verstrekken van 2% van de som van zijn maandinkomens gedurende het kalenderjaar, voorafgaand aan c.q. samenvallend met het boekjaar.

Indien het dienstverband, anders dan om dringende redenen in de zin van artikel 678 BW, eindigt in de loop van enig kalenderjaar, dan behoudt de gewezen werknemer c.q. behouden diens erfgenamen het recht op genoemde uitkering, naar rato van de duur van het dienstverband gedurende dat kalenderjaar, uit te betalen op het in de onderneming gebruikelijke tijdstip.

Indien het dienstverband korter dan een kalenderjaar heeft geduurd zal de extra uitkering naar rato worden uitbetaald.

Van deze verplichting zal de Vaste Commissie geheel ontheffing verlenen, indien de werkgever bij zijn desbetreffend verzoek een verklaring van een registeraccountant of van een accountants-administratieconsulent overlegt, waaruit blijkt dat de bedrijfsresultaten gedurende de twee laatste boekjaren negatief zijn.

Van deze verplichting kan de Vaste Commissie geheel of gedeeltelijk ontheffing verlenen, indien de werkgever bij zijn desbetreffend verzoek een verklaring van een registeraccountant of van een accountants-administratieconsulent overlegt, waaruit duidelijk blijkt dat de bedrijfsresultaten geen of slechts een verminderde uitkering toelaten.

Een verzoek om gehele of gedeeltelijke ontheffing moet tenminste drie maanden voor het in de onderneming gebruikelijke tijdstip van uitbetaling bij de Vaste Commissie zijn ingediend, doch in ieder geval tijdens de looptijd van deze CAO.

Artikel 23A

Spaarloonregeling

De werkgever zal aan de werknemers een spaarloonregeling aanbieden. De deelnemers aan de spaarloonregeling ontvangen van de werkgever het betreffende reglement.

Artikel 26

Vervroegd uittreden

Ten aanzien van vervroegd uittreden hebben partijen een aparte collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten.

Artikel 27

Afwijkingen van de CAO

In een onderneming bestaande rechtens geldende arbeidsvoorwaarden welke voor de werknemers in gunstige zin afwijken van bepalingen in deze overeenkomst worden door deze overeenkomst niet aangetast, zolang de arbeidsvoorwaarden in de CAO dit peil niet hebben bereikt. Voorts kan de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 20 vergunning geven tot afwijking van de bepalingen van de CAO indien de werkgever dat wenst en hij daartoe een gemotiveerd verzoek heeft ingediend.

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE I

FUNCTIEGROEPEN

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor De Drankindustrie en de Groothandel in Dranken

Algemene opmerking

Bij de indeling van werknemers in de functiegroepen dient men in de eerste plaats uit te gaan van de voor iedere groep in de aanhef gegeven algemene omschrijving.

De opsomming van werkzaamheden, welke in elk der groepen onder de algemene omschrijving wordt gegeven draagt slechts het karakter van vermelding van een aantal voorbeelden. Deze opsomming bedoelt dus allerminst volledig te zijn.

GROEP I

Werknemers, die onder directe leiding een functie vervullen waarin uitsluitend zeer eenvoudige, repeterende werkzaamheden van hetzelfde karakter worden verricht, waarvoor zeer weinig kennis en/of ervaring benodigd is.

Voorbeelden hiervan zijn o.a.:

Productie-afdelingen:

- wassen van transportmiddelen
- schoonmaken van vloeren, gangen, muren en toiletten
- met de hand opzetten van flessen op de baan
- met de hand etiketteren of vullen van flessen en dozen
- bedienen van half-automatische spoelmachine
- verrichten van eenvoudige werkzaamheden in de bottelarij aan bottel-colonnes en sorteerbanden met uitzondering van machines waar geoefendheid voor geëist is, zoals bottel-apparatuur, in- en uitpak-machines, palletiseerautomaat e.d.

Magazijn/expeditie:

- assisteren van de magazijnmeester bij meer eenvoudige magazijn-werkzaamheden
- sorteren van emballage
- laden en lossen van wagens (handmatig)
- transportereren van goederen (zonder hefttruck)
- verzamelen en verzend gereedmaken van orders

Kantine:

- assisteren bij algemene werkzaamheden in de kantine

Kantoor:

- invoeren van data in geautomatiseerd systeem
- archiefwerk, zoals opbergen, opzoeken, kopiëren e.d.
- adresseren en frankeren van post
- eenvoudig tel- en rekenwerk, met of zonder machine
- eenvoudig schrijf- en typewerk in de Nederlandse taal zoals het typen van brieven volgens een uitgewerkt concept en het invullen van formulieren volgens verstrekte gegevens
- standaard correspondentie, zoals het bevestigen van orders
- eenvoudige administratieve handelingen, zoals het verrichten van eenvoudige boekingen, het uitschrijven van eenvoudige rekeningen, het bijhouden van eenvoudige gegevensbestanden en van eenvoudige magazijnadministratie

GROEP II

Werknemers, die een functie vervullen, waarin eenvoudige, repeterende, al of niet machinaal te verrichten werkzaamheden van hetzelfde karakter worden uitgevoerd, die min of meer zelfstandig kunnen worden verricht, waarvoor enige kennis, geoefendheid en/of ervaring is vereist. Voorbeelden hiervan zijn o.a.

Productie-afdelingen:

- bedienen van vul-, sluit-, etiketteer-, palletiseer- en dozensluitmachines, zowel vol- als halfautomatisch
- verzorgen van gemotoriseerd intern transport, waarvoor geen rijbewijs benodigd is
- toezicht houden op niet-automatisch bottelen
- verrichten van eenvoudige onderhoudswerkzaamheden
- assisteren bij het behandelen en samenstellen van gedistilleerd volgens receptuur
- klaarmaken van de uitslag van orders naar de expeditie
- assisteren van technisch personeel in autowerkplaats of machine-werkplaats, zorgen voor regelmatig smeren van apparatuur
- assisteren van monteurs koeltechnische dienst en schoonmaken koeltechnische apparatuur bij afnemers

Magazijn/expeditie:

- opslaan van magazijnartikelen
- assisteren bij expeditiewerkzaamheden
- bedienen van vorkheftruck
- besturen van bestel- en vrachtwagens

Kantine:

- beheren van de kantine

Kantoor:

- lichte administratieve werkzaamheden, met gedeeltelijk zelfstandige taak

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- eenvoudig secretaressewerk, zoals het typen van gedicteerde eenvoudige brieven in het Nederlands
- bedienen van telefoon- en omroepinstallatie, ontvangen van gasten, waarbij spreekvaardigheid in vreemde talen niet benodigd is
- invullen van formulieren in het Nederlands
- invullen van formulieren volgens standaardgegevens in één of meer vreemde talen
- tel- en rekenwerk met of zonder machine
- eenvoudig factureerwerk in het Nederlands
- eenvoudige codeerwerkzaamheden
- eenvoudige controlewerkzaamheden (formele controle, zonder beoordeling)
- onder leiding uitvoeren van debiteuren-, crediteuren- of loonadministratie
- onder leiding voorbereiden van de input en bedienen van computeren randapparatuur
- onder leiding onderhouden van schriftelijke en telefonische contacten met afnemers
- onder leiding uitoefenen van controle op resultaten en kosten van verkoopdienst
- gedeeltelijk zelfstandig verrichten van archiefwerk

GROEP III

Werknemers, die een functie vervullen, waarin werkzaamheden worden verricht, waarvoor een bepaalde graad van (vak)kennis al of niet verkregen door opleiding en/of in ruimere mate praktijkervaring, alsmede een zekere mate van zelfstandigheid is vereist.

Deze werkzaamheden kunnen omvatten dat leiding wordt gegeven aan werknemers in de groepen I of II.

Voorbeelden hiervan zijn o.a.:

Productie-afdelingen:

- bedienen van distilleerketels
- behandelen en samenstellen van gedistilleerd volgens receptuur
- maken van siroop volgens receptuur
- controleren van produkt en uitslag
- bedienen van bottel- en sluitmachines, zorgen voor reiniging en desinfectie van deze apparatuur
- zelfstandig verrichten van onderhoudswerkzaamheden van technische aard

Magazijn/expeditie:

- toezicht houden op expeditie van een kleine of middelgrote onderneming

Kantoor:

- typen van gedicteerde en in steno opgenomen minder eenvoudige brieven in het Nederlands
- typen van eenvoudige gedicteerde en in steno opgenomen brieven in één of twee vreemde talen
- voeren van eenvoudige correspondentie in het Nederlands
- zorgen voor orderbevestiging volgens richtlijnen in het Nederlands en/of één of twee vreemde talen
- uitvoeren van minder eenvoudig facturerwerk
- verrichten van meer ingewikkelde codeerwerkzaamheden
- uitvoeren van controlewerkzaamheden (formele controle zonder beoordeling)
- zelfstandig verrichten van boekhoudwerkzaamheden als genoemd in groep II
- onder leiding verrichten van boekhoudwerkzaamheden als genoemd in groep IV
- samenstellen van eenvoudige offertes/orderbevestigingen
- maken van eenvoudige voorcalculaties
- verrichten van kassierswerkzaamheden
- plegen van telefonische verkoop
- onder leiding uitvoeren van werkzaamheden betreffende accijnsen douanetechnische zaken

GROEP IV

Werknemers, die een functie vervullen, waarin werkzaamheden worden verricht, waarbij vakkennis vereist is met specialisatie, dan wel een grote mate van ervaring, dan wel waarbij leiding wordt gegeven bij werkzaamheden van minder eenvoudig karakter.

Voorbeelden hiervan zijn o.a.:

Productie-afdelingen:

- meewerken bij en toezicht houden op onderhoudswerkzaamheden van technische aard aan machinepark, wagenpark en koeltechnische installaties
- meewerken bij en toezicht houden op productie-afdelingen, c.q. grote bottelcolonne
- meewerken bij en toezicht houden op/zorgdragen voor werkzaamheden in gereed produkten emballagemagazijn, grondstoffen- en onderhoudsmagazijn, waaronder voorraadbeheersing van artikelen
- leiding geven aan productie-afdelingen, waarin werkzaamheden van gecompliceerde aard worden verricht
- assisteren van de algemeen bedrijfsleider op leidinggevend c.q. toezichthoudend niveau

Kantoor:

- voeren of dicteren van meer ingewikkelde correspondentie in het Nederlands
- voeren of dicteren van eenvoudige correspondentie in vreemde talen

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- uitvoeren van gecompliceerd facturerwerk
- verrichten van boekhoudkundige werkzaamheden, toezicht houden op geautomatiseerde (deel)administraties
- opmaken van periodieke overzichten, voeren van correspondentie over geschillen betreffende rekeningen
- toezicht houden op boekhoudkundige werkzaamheden als omschreven in groep II en III
- verzorgen van debiteurenbewaking
- leiding geven aan een kleine- of onderafdeling op het gebied van administratie verkoop en inkoop etc.

BIJLAGE II

2. Schaalsalarissen per 1 juli 1997¹⁾ (inclusief een verhoging van 1,5% die ook deze keer over de feitelijke salarissen dient plaats te vinden)
1. Leeftijdschaal

Groep	I	II	III	IV
16 jaar	1348,98	–	–	–
17 jaar	1543,26	1583,08	–	–
18 jaar	1760,16	1799,94	–	–
19 jaar	1977,01	2016,80	–	–
20 jaar	2193,89	2233,67	2300,01	–
21 jaar	2409,44	2449,22	2515,55	–

2. Functiejaarschaal

Groep	I	II	III	IV
0 functiejaars	2599,79	2666,10	2732,39	2799,46
1 functiejaar	2646,20	2719,16	2792,66	2867,64
2 functiejaars	2692,64	2772,41	2853,55	2940,66
3 functiejaars	2739,05	2826,51	2918,37	3018,56
4 functiejaars	2785,93	2881,92	2986,96	3101,74
5 functiejaars	2833,26	2940,66	3059,27	3186,86
6 functiejaars	2881,92	3002,75	3135,78	3271,97
7 functiejaars	–	–	3212,36	3357,14
8 functiejaars	–	–	3289,02	3442,22
9 functiejaars	–	–	–	3527,38

3. Schaalsalarissen per 1 januari 1998 (inclusief een verhoging van 1% die ook deze keer over de feitelijke salarissen dient plaats te vinden)
1. Leeftijdschaal

Groep	I	II	III	IV
16 jaar	1362,47	–	–	–
17 jaar	1558,69	1598,91	–	–
18 jaar	1777,76	1817,94	–	–
19 jaar	1996,78	2036,97	–	–
20 jaar	2215,83	2256,01	2323,01	–
21 jaar	2433,53	2473,71	2540,71	–

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Functiejaarschaal

Groep	I	II	III	IV
0 functiejaars	2625,79	2692,76	2759,71	2827,45
1 functiejaar	2672,66	2746,35	2820,59	2896,32
2 functiejaars	2719,57	2800,13	2882,09	2970,07
3 functiejaars	2766,44	2854,78	2947,55	3048,75
4 functiejaars	2813,79	2910,74	3016,83	3132,76
5 functiejaars	2861,59	2970,07	3089,86	3218,73
6 functiejaars	2910,74	3032,78	3167,14	3304,69
7 functiejaars	–	–	3244,48	3390,71
8 functiejaars	–	–	3321,91	3476,64
9 functiejaars	–	–	–	3562,65

4. Schaalsalarissen per 1 juli 1998 (inclusief een verhoging van 2% die ook deze keer over de feitelijke salarissen dient plaats te vinden)

1. Leeftijdschaal

Groep	I	II	III	IV
16 jaar	1389,72	–	–	–
17 jaar	1589,86	1630,89	–	–
18 jaar	1813,32	1854,30	–	–
19 jaar	2036,72	2077,71	–	–
20 jaar	2260,15	2301,13	2369,47	–
21 jaar	2482,20	2523,18	2591,52	–

2. Functiejaarschaal

Groep	I	II	III	IV
0 functiejaars	2678,31	2746,62	2814,90	2884,—
1 functiejaar	2726,11	2801,28	2877,—	2954,25
2 functiejaars	2773,96	2856,13	2939,73	3029,47
3 functiejaars	2821,77	2911,88	3006,50	3109,73
4 functiejaars	2870,07	2968,95	3077,17	3195,42
5 functiejaars	2918,82	3029,47	3151,66	3283,10
6 functiejaars	2968,95	3093,44	3230,48	3370,78
7 functiejaars	–	–	3309,37	3458,52
8 functiejaars	–	–	3388,35	3546,17
9 functiejaars	–	–	–	3633,90

5. Schaalsalarissen per 1 januari 1999 (inclusief een verhoging van 0,75% die ook deze keer over de feitelijke salarissen dient plaats te vinden)

1. Leeftijdschaal

Groep	I	II	III	IV
16 jaar	1400,14	–	–	–
17 jaar	1601,78	1643,12	–	–
18 jaar	1826,92	1868,21	–	–
19 jaar	2052,—	2093,29	–	–
20 jaar	2277,10	2318,39	2387,24	–
21 jaar	2500,82	2542,10	2610,96	–

2. Functiejaarschaal

Groep	I	II	III	IV
0 functiejaar	2698,40	2767,22	2836,01	2905,63
1 functiejaar	2746,56	2822,29	2898,58	2976,41
2 functiejaar	2794,76	2877,55	2961,78	3052,19
3 functiejaar	2842,93	2933,72	3029,05	3133,05
4 functiejaar	2891,60	2991,22	3100,25	3219,39
5 functiejaar	2940,71	3052,19	3175,30	3307,72
6 functiejaar	2991,22	3116,64	3254,71	3396,06
7 functiejaar	–	–	3334,19	3484,46
8 functiejaar	–	–	3413,76	3572,77
9 functiejaar	–	–	–	3661,15

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE III

REGLEMENT VOOR DE VASTE COMMISSIE, BEDOELD IN ARTIKEL 20 VAN DE CAO VOOR DE DRANKINDUSTRIE EN DE GROOTHANDEL IN DRANKEN

Artikel 1

Samenstelling

De commissie bestaat uit zes leden en zes plaatsvervangende leden, waarvan drie leden alsmede hun plaatsvervangers worden aangewezen door de werkgeversorganisaties, partijen bij de CAO ter ene zijde en drie leden alsmede hun plaatsvervangers door de werknemersorganisaties, partijen bij de CAO ter andere zijde.

Artikel 2

Voorzitterschap

1. De commissie benoemt bij meerderheid van stemmen uit haar midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, met inachtneming van het gestelde in het navolgende lid van dit artikel.
2. De functie van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter wordt bij toerbeurt waargenomen door één der werkgevers- en één der werknemersleden, met dien verstande dat in oneven jaren het voorzitterschap wordt waargenomen door één der werknemersleden en in even jaren door één der werkgeversleden.

Artikel 3

Duur van het lidmaatschap

1. De leden en de plaatsvervangende leden der commissie hebben voor onbepaalde tijd zitting.
2. In de vacatures wordt voorzien door de desbetreffende organisaties binnen 1 maand nadat zij zijn ontstaan.

Artikel 4

Beëindiging van het lidmaatschap

Het lidmaatschap der commissie eindigt door:

- a. bedanken;
- b. overlijden;
- c. de verklaring van de organisatie, welke de benoeming deed, dat de betrokkene niet langer als lid fungeert. In de desbetreffende verklaring dient de datum van aftreden te worden vermeld. Bij gebreke van deze vermelding blijft het lidmaatschap gehandhaafd tot nadere datumbevestiging.

Artikel 5

Secretariaat

De commissie wordt in de uitoefening van haar taak bijgestaan door het secretariaat van de Werkcommissie voor de Drankindustrie en de Groothandel in Dranken.

De leden van het secretariaat wonen alle bijeenkomsten van de Vaste Commissie bij, zonder van die commissie deel uit te maken. Het secretariaat van de commissie is gevestigd:

Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN), Leidsevaart 594, Postbus 568, 2003 RN Haarlem, (telefoon 023 – 5.101.101).

Artikel 6

Beraadslaging en stemmen

1. De commissie is slechts bevoegd tot het nemen van besluiten, indien tenminste 4 leden resp. plaatsvervangende leden der commissie aanwezig zijn.
2. Bij dispariteit in de aanwezigheid brengt elk der leden zoveel stemmen uit als van de andere partij leden aanwezig zijn.
3. De commissie neemt haar besluit bij gewone meerderheid van stemmen en geeft haar adviezen schriftelijk en met redenen omkleed. De leden handelen daarbij als goede mannen naar billijkheid.
4. Bij staking van stemmen, anders dan ten aanzien van een in een geschil uit te brengen advies, wordt de beslissing aangehouden tot de volgende vergadering.
Indien de stemmen dan weer staken zal aan de Stichting van de Arbeid worden verzocht een uitspraak te doen. Blanco stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht.

Drankindustrie en de Groothandel in Dranken 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 16

Vergunningen tot afwijking van bepalingen van deze CAO

1. Verzoeken om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze CAO moeten, voorzien van een toelichting aangevende de omstandigheden welke aanleiding zijn tot het verzoek, bij het secretariaat van de commissie worden ingediend.
2. Wanneer de commissie aanleiding vindt een zodanig verzoek geheel of gedeeltelijk af te wijzen, dient deze afwijzing met redenen omkleed te geschieden.

Artikel 19

Advies inzake verzoeken om vergunning tot werktijdverkorting

De Vaste Commissie geeft desgevraagd advies aan de Arbeidsinspectie of het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid inzake een tot deze instanties gericht verzoek om vergunning tot werktijdverkorting.

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Nederlandse Staatscourant.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 10 oktober 1997

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

C. J. Meerhof.